

## **LA AUDITORIA LABORAL DE LEGALIDAD COMO ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE SANCIONES, MULTAS Y DEMANDAS EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS**

**Francy Raquel Peña\* - Aurora Goyo Arellano\*\* - Eduarda Rivero\*\*\***

\*Licenciada en Contaduría Pública. Candidata a Especialista en Contaduría Pública mención Auditoría.  
Email: francy\_a\_joel@hotmail.com

\*\*Doctora en Gerencia Avanzada. Profesora del Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: agoyo@ucla.edu.ve.

\*\*\*Licenciada en Contaduría Pública. Especialista en Contaduría mención Auditoría. Magister Scientiarum en Contabilidad mención Auditoría. Doctora en Gerencia Avanzada. Docente de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: erivero@ucla.edu.ve.

### **RESUMEN**

La investigación se enmarca dentro del enfoque cualitativo, como soporte metodológico se inserta en el ámbito del estudio documental, de carácter descriptivo. Tuvo como propósito analizar la importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas. La recolección de la información se realiza mediante los fundamentos teóricos, métodos, técnicas y procedimientos de la auditoría y se interrelaciona con la estratégica gerencial en la materia jurídico laboral venezolana, lo que permite el equilibrio adaptativo de la organización a su entorno y responder eficientemente a través de acciones planificada para lograr cambios definitivos que le permitan adaptarse y sobrevivir en el medio actual. Los resultados obtenidos evidenciaron el máximo grado de validez y confiabilidad permitiendo captar aspectos importantes, detalles, acciones y matices de la auditoría laboral de legalidad con los procesos de planificación, estructura de control, alcances operativos y estrategia de gestión. Una de las conclusiones más relevantes es que la auditoría laboral de legalidad proporciona una seguridad razonable sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y normativa laboral, entre otras.

Palabras clave: Auditoría laboral de legalidad, estrategia, gestión empresarial.

I  
N  
V  
E  
S  
T  
I  
G  
A  
C  
I  
O  
N

JEL: K2

Recibido: 11/2013 - Aceptado: 03/2014

PEÑA, Francy R. - GOYO A. Aurora - RIVERO, Eduarda

87

**LABOR LAW AUDITING AS A STRATEGY FOR THE PREVENTION OF PENALTIES, FINES AND CLAIMS IN VENEZUELAN BUSINESS****Francy Peña\* - Aurora Goyo\*\* - Eduarda Rivero\*\*\***

\*Bachelor in Public Accountancy. Candidate for Specialist in Accountancy mention Audit.  
Email: francy\_a\_joel@hotmail.com

\*\*PhD in Advanced Management. Professor at Faculty of Management and Accountancy of  
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: agoyo@ucla.edu.ve

\*\*\*Bachelor in Public Accountancy. Specialist in Accountancy mention Audit. Master in Accountancy mention  
Audit. PhD in Advanced Management. Professor at Universidad Centroccidental Lisandro  
Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: erivero@ucla.edu.ve

**ABSTRACT**

This research encompasses a qualitative approach, with a descriptive methodological support using documentary study. The intention is to analyze the importance of labor law auditing as a strategy for prevention of penalties, fines and lawsuits in Venezuelan companies. Data is collected from the theoretical foundations, methods, techniques and procedures of auditing and is combined with the strategic management of Venezuelan labor laws. This permits Venezuelan companies to adapt to their environment and respond efficiently via planned actions to achieve permanent changes, becoming adaptable and surviving in the current environment. The results show the highest degree of validity and reliability allowing important aspects, details, actions and nuances of legal auditing to be captured in combination with planning, control structure, scope and operational management strategy. One of the most significant findings is that labor law auditing provides a reasonable assurance of compliance with labor laws and regulations, among others.

Key words: Labor law auditing, strategy, business management.

R  
E  
S  
E  
A  
R  
C  
H

JEL: K2

## **A AUDITORIA LABORAL DE LEGALIDADE COMO ESTRATEGIA PARA A PREVENÇÃO DE SANÇÕES, MULTAS E DEMANDAS NAS EMPRESAS VENEZUELANAS**

**Francy Peña\* - Aurora Goyo\*\* - Eduarda Rivero\*\*\***

\*Bacharelada em Contabilidade Pública. Candidata a Especialista em Contabilidade Pública menção Auditoria. Email: francy\_a\_joel@hotmail.com

\*\*Doutora em Gestão Avançada. Professor da Faculdade de Administração e Contabilidade da Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: agoyo@ucla.edu.ve

\*\*\*Bacharelada em Contabilidade Pública. Especialista em Contabilidade Pública menção Auditoria. Mestre em Contabilidade menção Auditoria. Doutora em Gestão Avançada. Professo da Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: erivero@ucla.edu.ve

### **RESUMO**

A pesquisa se focaliza dentro do enfoque qualitativo e seu suporte metodológico se insere no âmbito do estudo documental, de caráter descritivo com o propósito de analisar a importância da auditoria laboral de legalidade como estratégia para a prevenção de sanções, multas e demandas nas empresas venezuelanas. A coleta da informação se realiza mediante os fundamentos teóricos, métodos, técnicas e procedimentos da auditoria e esta relacionada com a estratégia gerencial da matéria jurídico laboral venezuelana, o que permite o equilíbrio adaptativo da organização ao seu entorno e responder eficientemente através de ações planejadas para lograr câmbios definitivos que permitam se adaptar e sobreviver no meio atual. Os resultados obtidos evidenciaram o máximo grau de validade e confiabilidade permitindo captar aspectos importantes, detalhes, acionar e matizar da auditoria laboral de legalidade com os processos de planejamento, estrutura de controle, alcances operativos e estratégias de gestão. Uma das conclusões mais relevantes é que a auditoria laboral de legalidade proporciona uma segurança razoável sobre o cumprimento das disposições legais e normativa laboral, entre outras.

Palavras chave: Auditoria laboral de legalidade, estratégia, gestão empresarial.

JEL: K2

P  
E  
S  
Q  
U  
I  
S  
A

## **Introducción**

La globalización genera competitividad entre las empresas, motivo por el cual en la administración de cualquier empresa se hace imprescindible la auditoría y planificación estratégica. En el ámbito empresarial la auditoría es una herramienta que permite plantear estrategias para enfrentar, los frecuentes retos al presumir la existencia de posibles irregularidades que deben ser debidamente comprobadas y corregidas. Desde esta perspectiva, Aranguren (2008) señala que los impactos de todo orden que ha provocado la globalización entre ellos; económicos políticos, sociales y jurídicos, además de los conflictos mundiales que actualmente viven las economías remueven las estructuras sociales, que ha traído desajustes laborales en todas las organizaciones públicas y privadas, que conllevan a graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las nóminas en las empresas, omisión de las obligaciones laborales, todo en busca de reducir los costos, indisolublemente esta gama de situaciones repercute negativamente en las empresa y las ponen en riesgo de sanciones, multas y demandas.

Obviamente Venezuela no escapa de esta realidad, donde se confluyen una variada y compleja normativa laboral, en sus distintos niveles de fuentes de producción y jerarquía, es decir Leyes Orgánica, Leyes especiales, Reglamentos, Providencia y Jurisprudencia. En el ámbito laboral las empresas viven experiencias de muy diversa índole: desde la confección de las nóminas, hasta procesos litigiosos en materia de relaciones de trabajo y el abanico de gestiones de tipo laboral es muy extenso. En este escenario las empresas venezolanas tienen una mayor exposición frente a las entidades fiscalizadoras en materia laboral, por lo que hay que tener muy presente las consecuencias negativas del más mínimo incumplimiento genera un mayor riesgo a multas y sanciones por parte de los órganos administrativos del trabajo, así como demandas de los trabajadores.

Sobre la base de los anteriores planteamientos, es que se presenta el tópico de estudio titulado importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas. La investigación se orienta en un contexto estratégico gerencial partiendo de la auditoría como su herramienta principal. La metodología de estudio se enmarcó en el enfoque cualitativo, insertado en el ámbito del estudio

documental, de carácter descriptivo, asegurando la necesaria correspondencia entre la filosofía del objeto a investigar y el soporte constituido por las normas y principios de auditoría, acogido a las líneas de investigación académica de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Para la estructura se interrelacionará las características descriptivas, inductivas y sistemáticas de diseño fiable, que destacan así la validez de los resultados de la investigación.

En Venezuela los costos laborales se han incrementado, por cuanto se han aprobado leyes que obligan al sector privado a realizar aportes a materias que no se encuentran directamente relacionadas con la actividad empresarial como, por ejemplo, la cotización por la lucha contra el tráfico de drogas y por la promoción de la ciencia y la tecnología, La Roche (2003) señala que la legislación laboral venezolana, a raíz de la promulgación del Nuevo Texto Constitucional ha cambiado dramáticamente, por consiguiente las empresas venezolanas deben cumplir con todas las obligaciones derivadas de las normas que regulan las relaciones de trabajo y que no existen excusas para su incumplimiento, de conformidad con lo fijado en el Artículo 60 del Código Penal vigente, que establece: "La ignorancia de la Ley no excusa ningún delito o falta".

En este contexto, se destaca que las normas laborales vigentes generan altos costos para las empresas venezolanas, teniendo que adecuarse a lo establecido estas nuevas leyes laborales, con las perspectivas a que se van a enfrentar a una mayor supervisión de los entes gubernamentales encargados de hacer valer esas normativas como: Inspectorías del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), Instituto venezolano del Seguro Social (IVSS), Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Desde esta perspectiva, la auditoría laboral de legalidad es la herramienta más adecuada para determinar la situación laboral de la organización.

Desde esta perspectiva se presenta la investigación, la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas. Como objetivo general de esta investigación tenemos:

Analizar la importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas, el cual se cristaliza mediante los objetivos específicos a saber: (a) Identificar la normativa legal que regula las relaciones de trabajo en las empresas venezolanas; (b) Describir la auditoría laboral de legalidad para su identificación como herramienta estratégica de gestión empresarial y (c) Determinar la importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas.

El estudio aporta conocimientos prácticos y técnicos sobre el papel de la evaluación de las normas laborales y el fiel cumplimiento por parte de las organizaciones para el mejoramiento de la gestión, además la auditoría laboral de legalidad es la herramienta que permite identificar riesgos, evitar y disminuir costos tanto directos como indirectos relacionados con la relación laboral de las empresas. La justificación e importancia del tópico de estudio discurre en que la auditoría laboral de legalidad constituye un eficaz mecanismo preventivo ante una posible inspección laboral, que comprende la evaluación del cumplimiento de la contratación laboral, sean contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad; los contratos de locación de servicios y de tercerización o intermediación laboral; la revisión de las nominas de remuneraciones; y el cumplimiento de obligaciones formales ante los diferentes organismos gubernamentales dirigidos a velar por el cumplimiento de estas normas.

Profesionalmente, orienta a los Auditores en la vía correcta ante un supuesto error o incumplimiento de la normativa laboral y fija conceptos sobre principios científicos, profesionales y académicos, relacionados con la auditoría laboral de legalidad como estrategia de prevención de sanciones, multas y demandas. Académicamente, genera alternativas de diversa índole para la investigación académica y el desempeño interdisciplinario de las ciencias empresariales.

La investigación se dirigió exclusivamente a analizar la importancia la auditoría laboral como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas, mediante la identificación de la normativa legal que regula las relaciones de trabajo, la descripción la auditoría laboral de legalidad y su identificación como herramienta estratégica de gestión empresarial para determinar su importancia, durante el lapso junio 2012 y

marzo 2013.

### **Marco referencial**

Se abordan distintos elementos conceptuales y de soporte teórico relacionados con la auditoría, la auditoría laboral, la normativa laboral vigente en Venezuela y sobre la estrategia empresarial. Con el propósito de lograr una mayor certidumbre y obtener una guía para apoyar esta investigación, se examina una serie de trabajos realizados que guardan relación con el tópico de estudio, entre ellos se destacan: el trabajo de tipo Documental, descriptiva y de campo de Sandoval (2010) titulado “Estrategias Tributarias para Disminuir la Imposición de Multas a Contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado en la Parroquia El Carmen de Barinas”, además el de Aranguren (2008) denominado La Inspección del Trabajo en Venezuela: Estrategia del Estado para prevenir el incumplimiento a la normativa laboral, enmarcado en la investigación Descriptiva y de campo y la de Escorcio y Rodríguez (2007) que versa en Cumplimiento de los Deberes Formales y Materiales de los Contribuyentes Especiales del Impuesto al Valor Agregado (Caso de Estudio y Proyectos Industriales, C.A.) investigación descriptiva, documental con diseño de campo dentro de la modalidad post-facto cuyo aporte discurre en la similitud de las investigaciones reseñadas con el tópico de estudio, versa en la coincidencia de ideas, el sustrato teórico metódico centrado en la estrategia gerencial para evitar multas y sanciones por parte del ente regulador y así prevenir al grave impacto causa las multas, sanciones y demandas a las empresas venezolanas.

En la literatura se encuentran distintas definiciones de auditoría, sin embargo las variaciones entre una y otra están dadas ya sea por el tipo de auditoría o el enfoque de cada una de ellas. Haciendo acotación a las definiciones dadas por Holmes (1974) y la de American Accounting Association, son poco restringidas, por cuanto reduce la auditoría a eventos solamente de carácter económico, siendo la labor de la auditoría mucho más amplia, abarcando también aspectos administrativos, como el manejo de los recursos humanos, recursos técnicos y otros. Por otra parte, la auditoría constituye una herramienta de control y supervisión que contribuye a la creación de una cultura de la disciplina de la organización y permite descubrir fallas en las estructuras o vulnerabilidades existentes en la organización.

Basado en los criterios de Alvarado y Peña (2005), Goyo (2005) y Canon & Lugo (2003) se señala que el objetivo de la auditoría, en sus comienzos era primordialmente; el de detectar y divulgar fraudes, circunstancias que dejó la imagen negativa de un auditor-policía o detective, que aún, a pesar del desarrollo internacional y reconocimiento de la profesión de la contaduría pública, no se ha superado totalmente. Además, al evolucionar el objetivo de la auditoría, evolucionaron las técnicas, los procedimientos y en general la metodología para alcanzar los nuevos propósitos. Desde este punto vista, se infiere que en el siglo XXI la auditoría tiene como propósitos fundamentales la determinación de la razonabilidad de los estados financieros y la evaluación de la eficacia, efectividad y eficiencia de las operaciones, como parte de la auditoría con un enfoque integral; el examen de las operaciones financieras, administrativas y económicas de la organización, para determinar que se han realizado conforme a la normativa legal, reglamentaria y estatutaria.

Tomando los discernimientos de Holmes (1974), Romero (2000) y sobre la experiencia de la autora de la investigación, esta se enmarcó en los enfoques de la auditoría siguientes: (a) Financiera que revisa detallada de estados financieros y la preparación de informes de acuerdo a principios contables; (b) Operacional que evalúa los métodos y procedimientos que rigen un proceso de una empresa basado en; Eficiencia, Eficacia, Economía; (c) Sistemas que valora y analiza los procesos informáticos, encaminado hacia la búsqueda de problemas existentes dentro de los sistemas utilizados, y a la vez proponer soluciones a estos problemas; (d) Fiscal evalúa el cumplimiento de las leyes fiscales; (e) Administrativa dirigida a analizar el logros de los objetivos de la administración y el desempeño de funciones administrativas; (f) Calidad que evalúa los métodos las mediciones y los controles de los bienes y servicios y (g) de Cumplimiento dedicada a la verificación de que los actos, operaciones y procedimientos de gestión económico-financiera se han desarrollado de conformidad con las normas que les son de aplicación.

### **El proceso de auditoría**

Las normas Internacionales de Auditoría (NIAs) son aplicables en la auditoría de los estados financieros y se adaptan según sea necesario, a la auditoría de otra información y a los servicios relacionados. Es importante destacar que las NIAs necesitan ser aplicadas sólo a asuntos de importancia relativa. Según las normas Internacionales de Auditoría (NIAs) (2006), la práctica de la Auditoría



se divide en tres fases: (a) Planeación, (b) Ejecución y (c) Informe procesos o procedimientos;

**A) Primera Fase Planeación:** establece las relaciones entre auditores y la entidad, para determinar alcance y objetivos.

**B) Segunda fase Ejecución:** Aunque las tres fases son importantes, esta fase viene a ser el centro de lo que es el trabajo de auditoría, donde se realizan todas las pruebas y se utilizan todas las técnicas o procedimientos para encontrar las evidencias de auditoría que sustentarán el informe de auditoría. Elementos de la fase de ejecución; (a) Las Pruebas de Auditoría, (b) Técnicas de Muestreo, (c) Evidencias de Auditoría, (d) Papeles de Trabajo y (e) Hallazgos de Auditoría

**C) Tercera Fase Preparación del Informe:** En esta fase se analizan las comunicaciones que se dan entre la entidad auditada y los auditores, es decir: (a) Comunicaciones de la Entidad entre ella se pueden nombrar las Carta de Representación, y Reporte a partes externas y (b) Comunicaciones del auditor.

### **Gerencia estratégica**

Fred (1994) la define como un proceso mediante el cual se formulan, ejecutan y evalúan las acciones que permiten a la organización lograr sus objetivos. La cual requiere la identificación de amenazas y oportunidades externas de una empresa, al igual que las debilidades y fortalezas internas, el establecimiento de misiones de una empresa, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas. Por consiguiente la ejecución de las estrategias requiere que la empresa establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asegure recursos de tal manera que las estrategias formuladas puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa. La Gerencia Estratégica permite el monitoreo continuo de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desenvuelven las organizaciones, adecuándose, previendo los cambios y buscando un crecimiento sustentado y proporciona el marco teórico para la acción que se deben emprender en un periodo razonable.

El modelo de gerencia estratégica de Fred (1994) identifica a la auditoría como herramienta estratégica por cuanto las actividades de evaluación y análisis realizado en la auditoría hacen posible que la organización conozca sus fortalezas internas y sus oportunidades externas y con ellas puedas reducir a un mínimo el impacto de las amenazas externas permitiéndole desarrollar

estrategias tanto ofensivas como defensivas. Es importante señalar que la auditoría laboral de legalidad permite a las organizaciones conocer la situación legal de su empresa y su grado de cumplimiento legal para definir las estrategias sobre políticas de recursos humanos y retributivos, así como planificar una mejor posición de la empresa ante la sociedad y la administración en general, demuestra la importancia del tópico de estudio que tiene como propósito analizar la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas

### **Bases legales**

Parafraseando a Ruprecht (1993) se ha de señalar, que las bases legales son el principio o cimiento legal sobre el que se apoyan algunas acciones; es el sustento jurídico sobre el cual se puede reclamar un derecho o exigir una obligación. Así en el trabajo que se presenta en este artículo, las bases legales comprende el conjunto de documentos de naturaleza legal en materia laboral que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza.

Es importante destacar que en el ámbito laboral venezolano se encuentra regulado por una serie de normativas, para el establecimiento de las relaciones de trabajo, derivándose todos los principios constituciones. Además, en Venezuela existen leyes y reglamentos que rigen las relaciones de trabajo, que todo auditor, empresario y administrador debe conocer por cuanto son fiel cumplimiento para el beneficio patrono-trabajador. Básicamente, tanto en la administración pública como en la privada están amparados por los mismos derechos y obligaciones por lo que una auditoría laboral de legalidad promoverá un sistema eficiente y confiable para cualquier organización.

### **Metodología**

La investigación se expresó en un proceso en el cual los fundamentos teóricos, métodos, técnicas y procedimientos de la auditoría se interrelacionan con la estratégica gerencial en materia laboral lo que permite el equilibrio adaptativo de la organización a su entorno procurando responder eficientemente a través de acciones planificada para lograr cambios definitivos que le permitan adaptarse y sobrevivir en el entorno actual, lo cual lleva al investigadora a plantearse la investigación en el contexto del paradigma de la investigación

descrita es documental.

La originalidad del estudio reflejó el enfoque y pensamiento de la autora producto de la revisión crítica del estado del conocimiento actual de la auditoría de legalidad en el contexto laboral venezolano. Con el propósito de orientar posibles estrategias para prevenir multas, sanciones y demandas por errores, omisiones en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas venezolanas ante sus trabajadores como frente al Estado.

Enmarcado en el nivel descriptivo. La investigación proporcionó información acerca de la auditoría laboral de legalidad y describe sus implicaciones como estrategia de prevención de sanciones, multas y demandas para las empresas venezolanas.

### **Procedimiento metodológico del diseño bibliográfico**

Se realizó en seis fases: Primera fase: se recaba información de diversas fuentes secundarias esencial en materia de auditoría y en derecho laboral nacional e internacional. Segunda fase: se realiza lectura minuciosa de las fuentes disponibles a fin de seleccionar el material pertinente para el desarrollo del estudio. Tercera fase: se escoge la información relevante mediante el empleo de fichas. Cuarta fase: se organizó y clasificó la información según el criterio y juicio del autor de la obra consultada; Quinta fase: se evaluó la información recolectada para verificar su vigencia y confiabilidad. Sexta fase, se realiza el análisis de toda la información a través del método hermenéutico y se redacta el informe (Peterson, 2001).

### **Resultados y análisis**

Se presentan en este apartado, la información encontrada durante el proceso de investigación, primeramente se desarrolla una conceptualización sobre: qué es una norma legal, qué son las relaciones de trabajo. Luego se describe la auditoría laboral de legalidad, sus objetivos y proceso para así determinar la importancia de la auditoría de legalidad en el diseño de estrategias dirigidas a la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas.

### **Norma legal**

Aftalion (1994) señala que es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento lleva a una sanción. Generalmente, impone deberes y

confiere derechos. Se trata de una regla o precepto de carácter obligatorio, emanado de una autoridad normativa legitimizada, la cual tiene por objeto regular las relaciones sociales o la conducta del hombre que vive en sociedad. La función es motivar la abstención de violar las condiciones de convivencia y en especial, de dañar ciertos bienes jurídicos. Despliega sus efectos ex-ante (antes del suceso). Por ello, la sanción atiende a la prevención especial, así como la de proteger las condiciones de convivencia y en especial ciertos bienes jurídicos. Despliega sus efectos ex-post ("efectivo" o "realizado"). Por ello, la sanción atiende a la prevención general y se usa como preservativo si el uso legal de este no es competente a la sociedad por sí misma.

### **Las relaciones de trabajo**

Bronstein (1997), señala lo siguiente "Por relaciones de trabajo se entiende el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen como objeto regular interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado, dentro de un contexto socioeconómico determinado." (p. s/n). De la definición transcrita se desprende que las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1983) hace referencia a que la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es evidente entonces, a través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

### **Normativa legal que regula las relaciones de trabajo en las empresas venezolanas**

En los Principios del derecho de Trabajo se encuentran la fuente principal de la normativa legal que regula las relaciones de trabajo en Venezuela. El marco

legal dentro del cual se encuentra enmarcadas las relaciones de trabajo en las empresas venezolanas son: La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento. Estos instrumentos legales están acompañados de leyes especiales que complementan las reglas que regulan las relaciones de trabajo en las empresas venezolanas.

Entre las leyes especiales están las siguientes: Ley de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo (LCHST) y su Reglamento; Ley del seguro social obligatorio y su Reglamento; Ley sobre el INCES y su Reglamento; Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento; Ley para las personas con discapacidad, Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y su Reforma parcial; Ley Orgánica Contra el Tráfico Ilícito y el Consumo de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas; Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, Decreto de Inamovilidad Laboral, Decreto que Fija el Salario Mínimo Nacional, Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento; Ley de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios del Poder Público, Ley orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, entre otras.

La normativa laboral está dispersa en diferentes leyes y entre lazadas entre razón por la cual el conocimientos de las leyes proporciona una herramienta estratégica para cualquier organización por cuanto permite analizar la situación legal en materia laboral y corregir las omisiones y/o malas interpretaciones de las disposiciones legales.

### **Auditoría laboral de legalidad herramienta estratégica de gestión empresarial**

Tomando como referencia las Normas Internacionales, los criterios de De La Poza (1992) y Kell & Ziegler (1987) y se señala que la auditoría es una revisión metódica, sistemática que obtiene y evalúa evidencia de una manera objetiva, mediante la utilización de técnicas idóneas, para hacer posible al auditor, expresar una opinión sobre si los estados financieros están preparados y presentados en forma apropiada, así como respecto a las afirmaciones concernientes a distintos actos o eventos y, de esta forma, determinar el grado de correspondencia entre dichas afirmaciones y los criterios establecidos

previamente. La auditoría tiene un amplio campo de acción y está dividida en dos tipos: (a) auditoría interna y (b) auditoría externa; que a su vez esta se subdivide en auditoría financiera, auditoría contable, auditoría de cuentas, auditoría ambiental, auditoría de calidad, auditoría de sistemas, auditoría informática, Auditoría fiscal o de cumplimiento y Auditoría Laboral de Legalidad. Así cada una de ellas se ocupa de la gestión de una determinada rama de la entidad, es decir la auditoría fiscal evalúa el cumplimiento de las disposiciones tributarias y la auditoría laboral de legalidad analiza y evalúa de las obligaciones jurídico-laborales.

### **El proceso de auditoría laboral de legalidad**

Según Saitua y Vázquez (2001) el proceso de investigación y la directriz de auditoría financiera son aplicables en la auditoría laboral de legalidad. En este tipo de auditoría también se plantea como principios básicos el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y a la vez incluye la mejora continua de los procesos y resultados de la empresa. El proceso de auditoría está constituido por distintas fases, cada una de las cuales es fundamental para la consecución de la siguiente. Cada una de estas etapas comprende una serie de actuaciones sobre las que se extraerán las conclusiones necesarias para la elaboración del informe final de auditoría. De forma general, el proceso puede resumirse en siete fases que son: Evaluación inicial la Auditoría, Formalización de la Auditoría, Elaboración del Plan, Global/Programación, Ejecución de la Auditoría, Informe final y Seguimiento.

En Venezuela es poco conocida y practicada la auditoría laboral de legalidad y no existe un manual que sirva como herramienta útil para la preparación, desarrollo y ejecución de este tipo de auditoría, sin embargo en España existe el Consejo Europeo de Auditores Laborales (CEAL), que creó las Normas Técnicas para la ejecución del trabajo de auditoría socio laboral en mayo del 2006. Estas normas no se coligen con las Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento ("IAASB") ni con la declaración de Normas de Auditoría establecidas por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.

Desde ese enfoque y tomando como referencia las Normas Técnicas para la ejecución del trabajo de auditoría socio laboral de Consejo Europeo de Auditores Laborales (CEAL), que las clasifican en: (a) Normas generales,

(b) Normas sobre ejecución del trabajo y (c) Normas sobre informes, se pueden adaptar para la ejecución de las auditorías laborales de legalidad en las empresas venezolanas.

### **Auditoría laboral de legalidad y la gestión empresarial**

Castilla (2005) hace referencia a que la gestión empresarial, ha progresado en la medida que el hombre ha evolucionado en la obtención de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado cada día en crecimiento y exigente. Al mismo tiempo agrega que es uno de los aspectos fundamentales en las empresas, pero que a la vez se le suele prestar menos atención. Además señala que implica, necesariamente, el desarrollo de una mínima tarea de planificación a corto, medio y largo plazo que sirva de soporte mínimo a la toma de decisiones presentes y futuras; la planificación exige, entre otras tantas habilidades, un inevitable esfuerzo de anticipación, de previsión, en el intento de reducir la inevitable incertidumbre que amenaza la viabilidad de cualquier proyecto empresarial y la define entre otras palabras como la actividad que busca, a través de las personas, mejorar la productividad y la competitividad de las empresas o negocios.

Ahora bien, se podría inferir que las empresas independientemente de su tamaño son vulnerables al actual entorno, en especial cuando se desconoce la situación jurídica y los aspectos socio-laborales en la que se encuentra, la hace vulnerables a ser objeto de sanciones, multas y demanda en materia laboral. Esta vulnerabilidad la sitúa en una clara desventaja para llevar una buena gestión. Por ello, las organizaciones deben conocer con que herramientas cuentan para controlar la gestión y conseguir sus objetivos, es decir, usar la auditoría laboral de legalidad como herramienta de gestión. Por cuanto el resultado que de ella se obtenga, le indica sí la dirección y control se ha estado llevando de forma eficiente (si se da cumplimiento del pago de remuneraciones y beneficios sociales, pagos oportunos de las obligaciones laborales IVSS, INCES, FAOV). También les proporcionará datos fidedignos para la toma de decisiones. Por lo tanto su capacidad de reacción a las desviaciones encontradas le permitiría una mejor gestión empresarial.

### **Importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia de prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas**

La doctrina Cano y Lugo (2003) explica entre otras cuestiones, que la importancia de la auditoría es admitida desde la antigüedad en donde ya se poseían conocimientos sobre su existencia. Además hacen referencia a que en diferentes países de Europa durante la edad media existieron muchas asociaciones que se encargaban de ejecutar la auditoría en diversas industrias de la época. Pero durante la revolución industrial llevada a cabo a mitad del siglo XVIII, se ilustraron nuevas orientaciones en cuanto a las técnicas contables conocidas, especialmente en la auditoría, atendiendo a las necesidades creadas por la aparición de las grandes empresas, en donde la auditoría es básicamente obligatoria.

Es aquí de vital importancia, acotar que la auditoría resulta un instrumento eficaz para contribuir a la calidad de la información financiera elaborada por las empresas. De hecho, es reconocido en todos los medios empresariales que la profesión de auditores ha contribuido, con empresas y reguladores, decididamente y durante décadas, a la modernización y transparencia de las empresas de nuestro país, introduciendo criterios de cautela, solvencia y transparencia informativa.

En la actualidad una gran cantidad empresas venezolanas, de diversa entidad y volumen han enfrentado al menos una vez algún proceso de fiscalización laboral que comprende la auditoría para el cumplimiento de todos los deberes formales derivados de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y sus Reglamentos; Normas Covenin; Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y los Trabajadores; Ley de Seguridad Social; Ley para Personas Discapacitadas y en fin todas las leyes sociales que regulan la materia.

A la empresa actual no se le puede escapar el elevado grado de difusión que ha adquirido la política social más allá de las normas legales, apoyándose en el concepto de un desarrollo sostenible y medioambiental, económico y social, por parte del poder legislativo, desarrollando normas jurídicas de obligatorio cumplimiento para la organización empresarial. Por consiguiente, frecuentemente se ven enfrentada en muchas oportunidades a sanciones,



multas y demandas que pueden provocar importantes quebrantos económicos en la organización, incluso quebrantos en las relaciones laborales difíciles de cuantificar. Además están sumidas en una marea legislativa cada vez más exigente y eficaz, que condiciona cualquier toma de decisión.

Por consiguiente, la auditoría es el instrumento que posee la administración de cualquier empresa para valorar sus actividades o gestión administrativa, demostrándose de esta manera que la auditoría laboral de legalidad es el instrumento que le permite identificar riesgos, evitar y disminuir costos tanto directos como indirectos relacionados con los recursos humanos y especialmente como herramienta de gestión estratégica en la prevención de sanciones, multas y demandas.

De este modo, se logra determinar la importancia de la auditoría laboral de legalidad como la herramienta para alinear con eficiencia, calidad y coherencia la situación jurídica y los aspectos socio-laborales con los objetivos generales de la empresa, para prevenir ser objeto sanciones, multas y demandas en materia laboral. Lo que permite dar cumplimiento al tercer objetivo de la presente investigación.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

Se identificó la normativa legal que regula las relaciones de trabajo en Venezuela, se describió, el aporte de la auditoría laboral de legalidad en el diseño de estrategias para la prevención de sanciones multas y demandas en las empresas venezolanas y se determinó el aporte de la auditoría laboral de legalidad, lo cual permitió llegar a las siguientes conclusiones:

- Con relación al primer objetivo dirigido a identificar la normativa legal que regula las relaciones de trabajo en las empresas venezolanas se concluye que en Venezuela las relaciones laborales están conformadas por dos actores protagonistas principales y un agente regulado, como lo son, Trabajadores, sindicalizados o no, por una parte y por la otra el patrono, correspondiendo al estado el papel garante de equilibrio de tal relación como agente regulador, lo cual logra mediante la aplicación de las normas que sistematizan la materia laboral y su aplicación depende de su jerarquía. Es decir, Carta Magna, Leyes Constitucionales, Ley Orgánica, Ley Ordinaria, Decreto Ley y Reglamentos.

Además, el conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo que goza de autonomía porque es una disciplina que cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independientes, cuya finalidad es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores. Por consiguiente las empresas venezolanas deben estar al día con la interpretación práctica de las leyes laborales y normas de la legislación laboral en Venezuela.

- En correspondencia al segundo objetivo conducente a describir la auditoría laboral de legalidad para su identificación como herramienta estratégica de gestión empresarial se concluye lo siguiente: La auditoría laboral de legalidad es una auditoría altamente especializada sustentada en las mismas técnicas, procedimientos normas de una auditoría financiera tradicional, solo que las finalidades diferentes cuyo propósito es establecer la realidad legal de la empresa tanto, ante los organismos reguladores del Estado como son sus trabajadores para prevenir multas, sanciones y demandas en materia laboral, configurándose como la principal técnica para realizar el control de legalidad y la comprobación de que la actividad de gestión se realiza conforme a los principios de buena gestión: economía, eficacia y eficiencia. La diferencia principal de la auditoría laboral de legalidad con la auditoría financiera, es que esta última es llevada a cabo en la generalidad de los casos por auditores externos, quienes buscan dar una opinión fundada sobre la razonabilidad de la situación financiera y de los resultados económicos demostrados por una empresa, mientras que la auditoría laboral está encaminada a determinar el correcto cumplimiento de la normativa legal vigente en materia laboral, tanto de la obligación principal que es con los trabajadores como con las accesorias que son la obligaciones parafiscales de nomina,

- Con referencia a la importancia de la auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas se concluye que ésta aporta a través de su análisis detallado, sistemático y metódico, información sobre el adecuado cumplimiento de la normativa legal y convencional que rigen las relaciones de trabajo dentro y fuera de la organización, lo que permite la orientación, adopción y desarrollo de estrategias, políticas y acciones, alineados con los objetivos principales de la empresa. Además brinda un marco conceptual y normativo que encuadra el

accionar de las empresas al reconocimiento de derechos fundamentales del trabajador y de sus obligaciones formales ante el Estado, proporcionándoles competitividad a la organización, en la medida en que se identifican los incumplimientos de las obligaciones laborales y sus consecuencias, por cuanto los resultados que arrojan le permiten diseñar estrategias tendientes a conciliar la abrumadora y voraz incertidumbre de ser inspeccionado por ente regulador del Estado entre ellos INCES, IVSS, INPSASEL, MINPPTRASS y de ser sancionado o multado.

Sobre la base de la descripción de la auditoría laboral de legalidad, se colige que las empresas venezolanas deben ajustar los principios y políticas de la organización así como, el manejo de sus recursos financieros, humanos y materiales de conformidad con toda la normativa laboral que rige las relaciones laborales en Venezuela, con el propósito de evitar sanciones, multas y demandas y para ello debe desarrollar un estudio minucioso del cumplimiento por parte de la empresa de las normas laborales vigentes el país, es decir desarrollar una auditoría de legalidad en materia laboral.

Finalmente se puede decir, que la auditoría laboral de legalidad es de gran importancia como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas porque permite alinear con eficiencia, calidad y coherencia la situación jurídica y los aspectos socio-laborales con los objetivos generales de la empresa, proporcionando las bases para el diseño de los lineamientos estratégicos dirigidos a la prevención de sanciones, multas y demandas en materia laboral.

### **Recomendaciones**

Las recomendaciones asociadas a raíz de los resultados, por implicar soluciones que no pueden ser manejadas desde el contexto personal, sólo pueden estar referidas a las desarrollar medidas que puede adoptar el empresario para protegerse e intentar prevenir multas, sanciones y demandas en materia laboral. Estas recomendaciones pueden ser aplicadas tanto en grandes como en pequeñas empresas:

- 1) Fijar un supervisor cuya función principal debe ser estar al pendiente de los cambios y modificaciones en la Gaceta Oficial, como puede ser el salario mínimo y la unidad tributaria.

2) Desarrollar cursos de capacitación a todos los niveles de la organización en materia de legislación laboral especialmente sobre nueva Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores. Lo más recomendable es diseñar un plan de adiestramiento dirigido especialmente en materia de legislación laboral.

3) Desarrollar una acción efectiva para minimizar las amenazas de ser objeto de sanciones, multas y demandas en materia laboral mediante la implementación de la Auditoría Laboral de Legalidad.

4) Realizar un monitoreo constante, lo que implica realizar controles dentro de la organización dirigida a: evaluar la correcta determinación como concepto remunerativo o no remunerativo de los montos entregados al personal en planilla, de acuerdo con la política remunerativa de cada compañía y la normativa legal establecida en LOTTT, controlar el cumplimiento de la correcta aplicación de la normativa vigente y los niveles de seguridad, acceso y resguardo del sistema de liquidación de sueldos y salarios.

5) En cuanto a las obligaciones formales, deberá evaluar el cumplimiento de obligaciones ante los órganos reguladores (MINPTRAS, IVSS, INCES e INPSASEL).

6) Contar con un reglamento interno de trabajo y asesor laboral de un profesional del derecho laboral conocedor del marco jurídico de las relaciones de trabajo y con amplia y demostrada experiencia en este ámbito.

7) Tener o mantener el departamento de relaciones humanas o de servicio de relaciones industriales, exhibir el horario de trabajo, tener un registro de control de asistencia y salida, cumplir con las formalidades de los contratos de trabajadores extranjeros, recibos de pago por conceptos de sueldos y salarios, pago de interés sobre las prestaciones, anticipos y liquidaciones de vacaciones, utilidades y prestaciones sociales cualquier otra obligación formal o documentaria prevista por el sector.

Finalmente y de manera específica se recomienda a las empresas, realizar una auditoría laboral de legalidad una vez al año, ya que le puede permitir alinear con eficiencia, calidad y coherencia los procesos de gestión estratégicos dirigido a prevenir sanciones, multas y demandas en materia laboral con los objetivos generales de la empresa.

Con relación a la universidad cuya misión y visión es su compromiso social es la generación de conocimiento y como garante del Estado se le recomienda incrementar su rol de educador en el tema de las obligaciones laborales, dirigidos a orientar e informar al empresario sobre los efectos positivos de cumplir con dichas obligaciones. Resaltando que actualmente han sido objeto de cambios una variedad de leyes y no solo la LOTTT-2012, en las cuales se han creado nuevas obligaciones formales y tributos, debería desarrollar programas y planes de divulgación sobre las nuevas reformas que sufren las leyes en materia laboral.

Y de manera general se recomienda a todos los departamentos de recursos humanos de las empresas venezolanas, así como a los contadores y abogados estar al día con los procesos, aplicaciones, herramientas y la interpretación práctica de las leyes laborales y normas de la legislación laboral en Venezuela.

### **Bibliografía**

- Alvarado Víctor y Peña Francy (2005). Auditoría Forense y el Peritaje Contable Judicial. Litografía caballero. Jurídicas Rincón. Venezuela
- Aranguren (2008) *La Inspección del Trabajo en Venezuela: Estrategia del Estado para prevenir el incumplimiento a la normativa laboral. Un análisis en el sector privado*. Tesis Doctoral FCS-UC. Venezuela
- Aftalion, Enrique (1994). Introducción del derecho. Buenos Aires:
- Bronstein, Arturo (1997) Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica, Documento sometido ante la 1a. Conferencia Centroamericana del Trabajo, organizada por el Parlamento Centroamericano, PARLACEN, Guatemala, 21-22 de agosto de 1997.
- Cano, C Miguel A. y Lugo, Danilo (2003) Auditoría Forense: en la investigación criminal del lavado de dinero y activos.; 2a. Edición; ECOE ediciones
- Cano M. y Lugo D. (2003). Auditoría Forense en la Investigación Criminal del Lavado de Dinero y Activos. Colombia: Ediciones Ecoe
- Castilla, A. (2005). La gestión empresarial en el siglo XXI. Foro iberoamericano sobre estrategia de comunicación Buenos Aires: FISEC.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial de la Contraloría General de la República. República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

- De La Poza Lleida, José María (1992), *Introducción a la Auditoría Laboral*. Barcelona: Editoril Mutual Cyclops
- Escorcio K. y Rodríguez C. (2007). *Cumplimiento de los Deberes Formales y Materiales De los Contribuyentes Especiales del Impuesto al Valor Agregado (Caso de Estudio Y Proyectos Industriales, C.A.* Trabajo presentado para optar al grado de Magíster Scientiarum en Contaduría Mención Auditoría. UCLA Venezuela.
- Fred R. David (1994). *Strategic Management*. Londres: Editorial Prentice Hall.
- Goyo (2005). *El Benchmarking y la Auditoría de Gestión en las Secretarías Generales de las Universidades (Estudio Múltiple de Casos del Estado Lara)*. Trabajo de grado de Magíster Scientiarum en Contaduría, Mención Auditoría. UCLA Venezuela.
- Holmes (1974). *Principios Básicos de Auditoría* Continental S. A. de CV. México.
- Kell, W. y Ziegler, R. (1987): *Auditoria Moderna*. México: Compañía Editorial Continental.
- Ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.326, Julio 26, 2007.
- Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.152 (Extraordinaria), Junio 19, 1997
- Ley de Fiestas Nacionales, Publicada en Gaceta Oficial N° 29.541 de fecha 22 de junio de 1971.
- Normas generales de auditoría de Estado en Venezuela, Contraloría General de la República Caracas, 30 de Abril de 1997.- Resolución Número 01-00-00-016 186° y 138°
- Sandoval Torres, Paulina (2010). *Estrategias Tributarias para Disminuir la Imposición de Multas a Contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado en la Parroquia El Carmen de Barinas*. Trabajo especial de Grado para Especialista en Contaduría, Mención: Auditoría UCLA-UNELLEZ
- Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Registro y notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Conferencia Internacional del Trabajo 90ª. Reunión. Informe V
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1983. *Servicios de conciliación: estructuras, funciones y técnicas*. Las relaciones laborales de la serie, No.62. Ginebra: OIT.

- Peterson (2001). *Cualitative Researches and Education*. California USA: Random Books.
- Ruprecht, Alfredo J. (1993) Los Principios Normativos del Derecho Laboral, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 127, Caracas.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, gaceta oficial N° 38426, Abril 28, 2006.
- Romero R. (2000). *Auditorías Internas de Calidad*. Caracas: Editorial Díaz de Santos.
- Saitua, A. y Vázquez, I. (2001). *Auditoría estratégica en la función de recursos humanos*. Madrid: Editorial. Pirámide.